Info Travail
L'actualité des relations du travail

Travail Québec

Volume I, n° 2 – 3 juin 2004

INFO TRAVAIL est un bulletin d'information électronique produit et diffusé par le ministère du Travail du Québec.

Quoi de neuf ?

Conventions collectives majeures expirant en septembre 2004

Entourage Solutions technologiques et ses 1 000 salariés de Montréal, membres du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) (FTQ) et Tembec inc. et ses 800 salariés d'Abitibi-Témiscamingue, également membres du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 233 (SCEP) (FTQ). >>>

Données sur les conventions collectives expirant en juin, juillet et août 2004

Au cours des mois de juin, juillet et août 2004 ce sont 328 conventions collectives qui arrivent à expiration. Un total de 18 193 salariés vont donc devoir renégocier leur contrat de travail. Les trois secteurs d'activité économique les plus concernés par ces échéances sont : l'industrie manufacturière (6 531 salariés) ; les services d'enseignement (3 325) et le commerce de détail (1 731). >>>

Arrêts de travail en avril 2004

Douze arrêts de travail ont été déclenchés au Québec au cours d'avril 2004 et ont impliqué 1 031 travailleurs. Onze de ces arrêts de travail étaient des grèves et un seul était un lock-out qui a visé 230 salariés. L'ensemble de ces arrêts de travail ont été déclenchés en vertu des dispositions du *Code du travail* du Québec. Au regard du nombre de travailleurs touchés par un arrêt de travail en avril dernier, signalons, par ordre d'importance, le conflit chez Urgel Bourgie (310 salariés), celui chez Brault et Martineau (280 salariés) et, enfin, celui chez Shermag inc. (255 salariés). >>>

Les ententes négociées

Parmi les ententes négociées au cours des derniers mois, soulignons celle conclue entre Molson Canada, division de Montréal, et ses 915 salariés membres de l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 (FTQ). La nouvelle convention collective est d'une durée de près de sept ans. Au plan salarial, notons d'abord une restructuration d'échelle qui a touché l'ensemble des salariés. Ainsi, les employés de production ont vu, rétroactivement à compter de la première année de convention débutant le 1er janvier 2004, leur échelle de salaire passer d'un taux unique, qui était de 26.85 $ à un taux d'échelle variant de
19.15 $ à un maximum de 27.35 $ l'heure. Chez les gens de métier cette restructuration de l'échelle salariale s'est également traduite, pour la première année de convention, par le passage du taux de salaire unique, établi à 30.88 $ l'heure, à un taux d'échelle qui varie maintenant de 22.02 $ à un maximum de 31.45 $ l'heure.

La nouvelle entente comprend également l'annulation des commissions payées pour la vente et la livraison en fût ainsi que l'élimination des primes pour l'arrimage et le décrochage de tracteurs dont dispose le service à la clientèle. Sont aussi abolies les primes destinées aux opérateurs de chariots élévateurs pour la vérification de la machinerie et celles destinées au chef de groupe à

2007-02511/

l'entrepôt (expédition et service du parc des véhicules).

Publications récentes

Le tout premier numéro de *Regards sur le travail*, la revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail, a reçu un bel accueil et sa popularité tend à démontrer qu'une publication de cette nature répond bien aux attentes des clientèles du ministère du Travail. C'est à lire !

Quatre-vingt pour cent des 1 745 conventions collectives signées en 2003 ont été conclues à la suite de négociations directes entre les parties. Cependant, l'ensemble du processus qui détermine les moyens utilisés par les parties pour parvenir à une entente, qu'il s'agisse de négociation directe, de conciliation, du recours à l'arrêt de travail ou à l'arbitrage, fait l'objet d'une étude annuelle du ministère du Travail qui met en évidence l'étape du processus à laquelle les parties en sont arrivées à une entente. Pour en savoir davantage, il suffit de consulter le *Processus de la négociation dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux en 2003*.

La hausse annuelle moyenne du taux de salaire pour la durée des conventions collectives conclues au cours du premier trimestre de 2004 se situe à 2,2 %. La croissance annuelle moyenne s'est établie à 2,7 % dans le secteur privé et à 1,5 % dans le secteur public. Cette hausse salariale est toutefois inférieure de 0,2 point de pourcentage à celle obtenue l'année précédente, alors que la croissance annuelle moyenne s'établissait à 2,4 % par année. Pour plus de détails, on peut consulter *l'indice de croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2004 (1er trimestre)* ainsi que le bilan de l'année 2003.

L'Etude comparative sur les normes du travail au Canada, mise à jour au 31 décembre 2003, est maintenant disponible. Elle permet de faciliter la comparaison de certaines dispositions qui régissent la négociation collective dans le secteur privé au pays.

Un portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003, en matière de conciliation travail-famille, ainsi que des exemples de clauses de conventions collectives et de cas vécus ont été rendus publics lors du 59e Congrès des relations industrielles qui s'est tenu à l'Université Laval en mai.

Pour être informé sur le système québécois d'analyse des sentences arbitrales de grief ou pour mieux en comprendre la dynamique, il suffit de consulter la présentation sommaire qui vient d'être mise à jour.

Le numéro de juin de la revue *Bâtir*, le bulletin destiné aux employeurs, vient tout juste d'être publié sur le site Internet de la Commission de la construction du Québec. On y aborde, entre autres, la signature des dernières conventions collectives dans les quatre secteurs de la construction.

Le Bulletin statistique mensuel d'avril 2004 de la Commission des relations du travail est maintenant disponible. On y apprend, entre autres, que 78 % des cas référés au cours des 12 derniers mois au chapitre de la *Loi sur les normes du travail* ont été réglés sans audience, notamment grâce à l'implication des agents de relations du travail en conciliation. À surveiller, les statistiques de mai qui seront accessibles d'ici peu.

Événements et dates à retenir

1er juin
Entrée en vigueur, au Québec, des nouvelles dispositions concernant le harcèlement psychologique au travail.

Du 1er au 17 juin
92e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève (Suisse).

Du 21 au 23 juin
Le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) organise un colloque intitulé « La citoyenneté au travail ? Réflexions sur le milieu de travail du futur », à l'Université Laval.

24 juin
Fête nationale du Québec (jour férié, chômé et payé).

Formation et information

La Commission des normes du travail vient de lancer un nouveau site entièrement consacré au harcèlement psychologique au travail à l'intérieur de son site Internet. Toute l'information disponible y a été rassemblée afin de faciliter la recherche.

Saviez-vous que...?

Le taux de présence syndicale a augmenté au Québec

C'est au Québec que l'on retrouve le plus grand nombre de travailleurs syndiqués en Amérique du Nord. Le Québec a, en effet, enregistré, en 2003, un taux de présence syndicale de 41,4 %, en augmentation de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année 2002. En Ontario et dans le reste du Canada, de même qu'aux États-Unis, ce taux se situait respectivement à 28,7 %, 31,2 % et 14,3 % pour la même période. Le secteur privé québécois, tout comme le reste de l'Amérique du Nord, affiche un taux de présence syndicale beaucoup plus faible (28,6 %) que celui du secteur public (81,4 %). Le taux de présence syndicale des administrations publiques, des services d'enseignement et des services publics, qui s'élevait respectivement à 78,3 %, 78,5 % et 80,9 %, au Québec, suit la même tendance en Ontario et dans le reste du Canada. >>>

Les gardiens et gardiennes de personnes sont assujettis à la *Loi sur les normes du travail*

Depuis le 1er juin 2004, ces personnes doivent être payées au moins au taux du salaire minimum. Elles ont droit aux jours fériés et aux congés annuels et sont protégées par les autres dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, sauf celle qui fixe la semaine normale de travail à 40 heures. Les gardiens et les gardiennes de personnes sont des salariés dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'une personne malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de cette personne. Mais attention, il existe des exceptions, par exemple, lorsque le gardiennage est exercé de manière ponctuelle, c'est-à-dire, de façon irrégulière ou en fonction de besoins occasionnels de l'employeur. Ainsi, le gardien ou la gardienne de l'enfant d'un couple qui a requis ses services pour faire une sortie n'est pas assujetti à la *Loi sur les normes du travail*, ni au taux du salaire minimum.

Coordination et édition - Abonnement - Droits de reproduction